



Komitmen Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Salon Eyelash Dharmahusada

S. Lutfiani Maghfiroh¹ dan **Arif Hidayat**^{2*}

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN Surabaya

Email: lutvianimaghviroh@gmail.com¹, arif@stieyapan.ac.id^{2}

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1889>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-07-21

Diperbaiki:

2024-07-27

Disetujui :

2024-07-27

Kata Kunci :

Komitmen Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Karyawan yang didominasi oleh generasi milenial pada penelitian ini dituntut untuk memiliki kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara variable Komitmen Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Generasi Milenial di Salon Eyelash Dharmahusada. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 33 karyawan di Salon Eyelash Dharmahusada dengan Teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel juga sebanyak populasi yaitu 33 orang responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Kerja merupakan variable yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Employees who are dominated by the millennial generation in this study are required to have competent abilities so that the implementation of operational activities can run optimally and can achieve the company's desired goals. The purpose of this study is to determine the simultaneous and partial effects of the variables Work Commitment and Work Stress on the Performance of Millennial Employees at Salon Eyelash Dharmahusada. The type of research used in this study is quantitative research, and the population consists of all 33 employees at Salon Eyelash Dharmahusada. Using a saturated sampling technique, the sample size is equal to the population, totaling 33 respondents. This study employs multiple linear regression analysis. The conclusions of this study demonstrate that Work Commitment has a significant effect on employee performance, Work Stress has a significant effect on employee performance, and both Work Commitment and Work Stress have a significant simultaneous effect on employee performance. Work Commitment is identified as the most dominant variable influencing employee performance.

Keywords:

Work Commitment; Work Stress; and Employee Performance

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pada pengelolaan sumber daya manusia dalam interaksi antara pengusaha dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang dibutuhkan organisasi dalam menunjang aktivitasnya yang beragam. Selain itu, kemajuan dan kemajuan teknologi akan selalu berjalan beriringan, namun sumber daya manusia akan selalu menjadi aset terpenting bagi dunia usaha.

Karena akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya, maka sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh perusahaan dan senantiasa dipelihara. Perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa keterlibatan sumber daya manusia, meskipun tersedia komponen lainnya. Karena komponen utama penggerak adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu memiliki pengetahuan dan bakat yang dapat membantu mereka dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban dengan sukses. Jika kinerja karyawan menurun maka pendapatan atau nilai perusahaan akan terpengaruh. Oleh karena itu, usaha memerlukan faktor produksi yang matang.

Menurut (Li et al., 2019) Komitmen Karyawan dan Stres Kerja menjadi dua faktor yang sangat penting dalam memahami kinerja generasi milenial. Komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja generasi milenial, sementara stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja mereka. Penelitian yang disampaikan oleh Kahn et al. (2021) dan (Mujitabah et al., 2023) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan yang merupakan bagian dari komitmen kerja, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu, terutama dalam situasi kerja yang menuntut. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di sektor ritel Lee et al. (2023). Oleh karena itu, penting untuk melakukan eksplorasi lebih lanjut mengenai Pengaruh Komitmen Karyawan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Generasi Milenial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan berdampak pada kinerja generasi milenial, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Ketika seseorang mengalami stres kerja, ia mungkin merasa tegang karena berbagai keadaan, termasuk diri sendiri dan lingkungan sekitar (Ramadhani, 2022). Hanya 17% orang dewasa di negara maju seperti Amerika Serikat yang memiliki kesehatan mental optimal (Sutrisno et al., 2022). Sejumlah kondisi tempat kerja, termasuk kesenjangan antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaannya, dapat berkontribusi terhadap stres kerja. Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat menyebabkan orang menjadi kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga dapat berdampak buruk pada kinerja pekerja di sektor pendidikan (Gong et al., 2019; Kurniawati et al., 2018). Kinerja terpengaruh karena orang merasa kurang yakin akan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Keadaan yang menuntut ini bisa.

Salah satu elemen yang mungkin berdampak pada keberhasilan bisnis adalah kinerja karyawan. Besarnya hasil kerja yang dapat diselesaikan pegawai dari segi kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya disebut dengan kinerja pegawai. Tidak diragukan lagi, organisasi mana pun berharap bahwa anggota stafnya memiliki prestasi dan keterampilan yang memadai. Kinerja dengan demikian menjadi sesuatu yang dapat dipertimbangkan ketika mengevaluasi suatu perusahaan. Karena sangat penting bagi bisnis untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Agar anggota staf dapat meningkatkan kemahiran dan pemahamannya terhadap tugas dan penugasan yang diberikan kepada mereka. Tidak dapat disangkal bahwa kinerja setiap karyawan berbeda-beda. Kombinasi elemen-elemen yang

memaksimalkan kinerja karyawan dan mendukungnya diperlukan untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Penelitian ini mengambil objek pada salon *eyelash* Dharmahusada. salon *eyelash* Dharmahusada adalah perusahaan jasa pemasangan *eyelash extention*. sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Salon ini berdiri dari tahun 2014 sampai sekarang dimana berdasarkan data karywan sebagian besar terdiri dari kaum milenial. Menurut (Guswara et al., 2022) Generasi Milenial merupakan generasi yang dilahirkan pada kisaran tahun 1980 hingga 2000-an, generasi ini juga bisa dibilang generasi Y ataupun generasi Langgas. Pada generasi ini memiliki 9 karakteristik yang mencolok yaitu pecandu internet yang berlebihan loyalitas generasi milenial tergolong lebih rendah penggunaan transaksi non tunai lebih digemari kecepatan dalam hal bekerja dan pemikiran karena didukung dengan teknologi sehingga para milenial terbiasa melakukan dua hingga tiga pekerjaan sekaligus. Generasi milenial hanya mampu bertahan dalam satu perusahaan dan pekerjaan selama 1-2 tahun sebelum memutuskan untuk pindah dan berhenti. Hal ini dikarenakan para generasi milenial fokus mempelajari hal baru dan memperkaya pengalaman mereka. Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan dan yang akan mempengaruhi mereka bekerja dan menjalankan tugas. Hal tersebut akan berdampak pada komitmen kerja di perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan yang merupakan variabel Y, sedangkan komitmen kerja dan stres kerja menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja salon *eyelash* dharmahusada yang baik harus memenuhi standar kerja karyawan yang telah ditetapkan Perusahaan EyelashBdl adalah UMKM di industri jasa kecantikan yang menawarkan berbagai macam produk seperti nail art, eyelash extension, eyelash lift, henna dan sulam alis. Meski mempekerjakan dua karyawan dengan latar belakang pendidikan kesehatan yang berbeda, EyelashBdl berhasil bertahan dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Namun, ada sejumlah kendala, menurut (Septia & Narundana, 2023) sebagian besar masalah pada industry kecantikan adalah terkait dengan tingkat staf yang terbatas seiring dengan meningkatnya pesanan, yang mengakibatkan rendahnya kepuasan pelanggan dan seringnya keluhan tentang waktu penyelesaian. Apabila karyawan dapat memenuhi standar kerja tersebut, maka karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Riset ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena fokus utama adalah pada karyawan generasi milenial di Salon Eyelash Dharmahusada, yang merupakan konteks spesifik yang belum banyak diteliti. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk mengeksplorasi hubungan simultan antara komitmen kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang memberikan wawasan lebih mendalam tentang interaksi antara kedua variabel tersebut dalam konteks industri kecantikan. Penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor unik yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada layanan.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Kerja

Komitmen berasal dari kata latin “*Committer*” yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya. Sedangkan definisi komitmen pegawai/karyawan adalah suatu bentuk dimana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariah (Kurniawan, 2022). Menurut (Kurniawan, 2022) komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi jika ia merasa dirinya bagian dari organisasi tersebut. Sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki komitmen yang rendah jika ia tidak merasa bagian dari organisasi itu. Komitmen yang dimiliki seorang karyawan bertumbuh dan berkembang sesuai pengenalan terhadap organisasi, lama bekerja dalam organisasi itu, imbalan yang diterimanya dan partisipasinya dalam organisasi tersebut. Perlakuan yang wajar dalam organisasi dan lingkungan yang harmonis dalam organisasi memungkinkan karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Penelitian yang disampaikan oleh (Li et al., 2019) menjelaskan bahwa terdapat berbagai indikator untuk memperkirakan tingkat komitmen kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi biasanya menunjukkan loyalitas, sikap positif terhadap tugas, serta disiplin diri untuk terus berusaha mencapai tujuan perusahaan. Mereka juga memiliki kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab terhadap semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Berdasarkan berbagai pendapat ahli yang telah dijelaskan sebelumnya serta pernyataan yang terjadi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan yang tinggi ditandai dengan keterlibatan kerja, loyalitas, dan sikap positif terhadap tugas di perusahaan.

(Insyani, 2019) mendefinisikan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Berdasarkan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dalam suatu perusahaan adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan dan kualitas kerja yang lebih baik.

Stres Kerja

Menurut Charles D, Spielberger (Teori, 2022) menyebutkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan

dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Prastiyo, 2019) indikator stres kerja yaitu Perilaku pribadi dimana keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri di dalam organisasi atau instansi tempat ia bekerja, Dukungan sosial merupakan dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan yang berasal dari luar organisasi, Konflik peran yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau suatu jabatan dan segala konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam Perusahaan, Lingkungan buruk merupakan keadaan disekitar organisasi terutama didalam ruang kerja yang kurang menyenangkan, Beban kerja merupakan keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan yang terakhir tanggung jawab yang di bebaskan kepada karyawan terlalu berlebihan sehingga menimbulkan beban kerja yang banyak dan berdampak pada stres kerja karyawan di perusahaan.

(Massia, 2022) Mengemukakan stres sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Stress dapat dikemukakan bahwa stress kerja yang terus menerus dialami pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang diharapkan.

Kinerja Karyawan

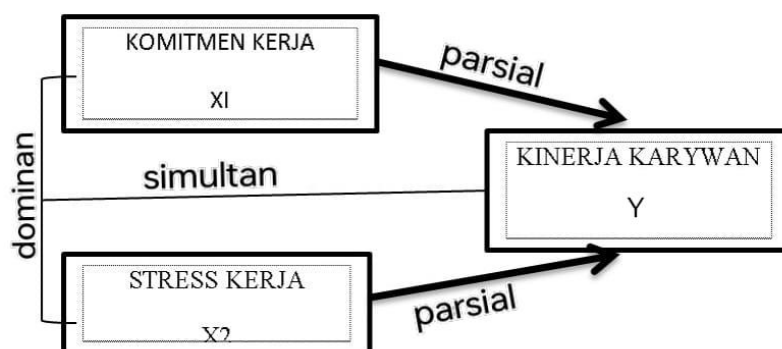
Kinerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut (Ana Ratna Wulan, 2019), Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu, berdasarkan target atau sasaran, standar hasil kerja, serta standar lain yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan nyata yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ada beberapa dimensi kinerja, yaitu kualitas kerja yang mencakup ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan; kuantitas kerja yang mencakup output yang dihasilkan, baik yang rutin maupun ekstra; kehandalan yang mencakup kemampuan menjaga reputasi perusahaan, mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan ketekunan; serta sikap yang mencakup kesiapan mental dalam merespon hal-hal positif maupun negatif, meliputi sikap terhadap perusahaan, rekan kerja, pekerjaan, dan kerja sama.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Ana Ratna Wulan, 2019) Indikator kinerja mencakup beberapa aspek. Kualitas diukur dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik berdasarkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan dan dapat dinyatakan dalam unit, jumlah, serta berbagai aktivitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Ketepatan waktu terlihat dari seberapa efektif karyawan memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang tercermin dari hasil output. Efektivitas mengukur seberapa baik sumber daya seperti manusia, modal, bahan baku, dan teknologi digunakan untuk memaksimalkan hasil. Terakhir, kemandirian adalah kemampuan individu dalam menjalankan fungsi kerjanya berdasarkan komitmen kerja.

Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang yang dicapai dalam satuan waktu tertentu yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan (Massia, 2022). Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Diduga variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada salon *eyelash* Dharmahusada
2. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Salon *eyelash* Dharmahusada
3. Diduga komitmen kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada salon *eyelash* Dharmahusada

METODE

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme*,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut sumber lain, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang fokus pada data empiris dan pengolahan datanya menggunakan perhitungan angka. Adapun metode penelitian dalam penelitian ini adalah dengan *metode survey* yang mana mengumpulkan datanya dengan cara menyebarkan kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu variabel independen (bebas) yaitu komitmen kerja (X1) dan stres kerja (X2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda dengan instrumen analisis program statistik menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Salon *Eyelash* Dharmahusada yang berjumlah 33 orang. Sampel menurut (Sugiyono, 2020) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel menurut (Arikunto, 2017) yaitu jika jumlah populasinya <100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Maka penulis mengambil populasi yang ada pada salon *eyelash* Dharmahusada yaitu sebanyak 33 orang responden. Selanjutnya seluruh data dianalisis dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Salon *Eyelash* di Jl. Dharmahusada

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis Inferensial (Regresi Linier Berganda)

Tujuan utama diadakannya regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Komitmen Kerja (X1), Stress Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.90	2.21		2.21	.03
1	Komitmen Kerja	.28	.06	.59	4.32	.00
	Stress Kerja	.23	.10	.30	2.20	.03

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.905 + 0.280X_1 + 0.238X_2$$

Nilai konstan sebesar 4.905 menyatakan bahwa apabila variabel bebas (Komitmen Kerja, Stress Kerja) bernilai konstan (tidak berubah) atau sama dengan nol, maka tingkat Kinerja Karyawan meningkat. Besarnya koefisien regresi b_1 adalah 0.280, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Komitmen Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Besarnya koefisien regresi b_2 adalah 0.238, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Stress Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian :

1. Apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel Komitmen Kerja, *Stress Kerja* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Apabila signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel Komitmen Kerja, *Stress Kerja* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t (uji parsial) pada penelitian ini tampak pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.905	2.213			2.216	.034
1 Komitmen Kerja	.280	.065	.59		4.324	.000
Stress Kerja	.238	.108	.30		2.209	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui Komitmen Kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.000 < 0.05) sehingga Komitmen Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Stress Kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.035 < 0.05) sehingga Stress Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel bebas dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Keputusan terhadap pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) Apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh secara simultan antara variabel Komitmen Kerja, Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Apabila signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel Komitmen Kerja, Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F (Uji simultan) pada penelitian ini tampak pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.740	2	10.370	11.46	.000 ^b
	Residual	27.139	33	.905		
	Total	47.879	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Komitmen Kerja

Berdasarkan Tabel 3. tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis, yang menyatakan bahwa Komitmen Kerja, Stress Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil R Squared (R²)

Tabel 4. Hasil Uji R Squared (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651	.43	.39	.9511

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Komitmen

Kemudian untuk menunjukkan berapa persen pengaruh komitmen kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien determinasi. Dari tabel 4 di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R² square) sebesar 0,433, yang berarti 43,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari komitmen kerja dan stress kerja, sedangkan sisanya 56,7% variasi kinerja karyawan s dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka merasa bertanggung jawab dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan.

Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang kuat juga menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada di perusahaan dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Loyalitas ini tidak hanya mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan, tetapi juga menciptakan stabilitas dalam tim kerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih jarang absen dan tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, komitmen kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja tim. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih baik dalam tim. Mereka lebih kooperatif dan mendukung rekan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Kerjasama yang baik dalam tim menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana setiap anggota tim dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab mereka.

Komitmen kerja juga sering dikaitkan dengan tingkat kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih proaktif dalam mencari cara-cara baru dan lebih baik untuk melakukan pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya puas dengan status quo tetapi

selalu berusaha untuk memperbaiki proses kerja dan hasil yang dicapai. Kreativitas dan inovasi ini sangat penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis yang dinamis. Selain itu, dalam sektor layanan, karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, yang berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Kualitas layanan yang tinggi menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas pelanggan dan daya saing perusahaan di pasar. Komitmen kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang tidak hanya meningkatkan kinerja mereka saat ini tetapi juga membuka peluang untuk kemajuan karier di masa depan. Temuan ini mendukung temuan (Ii et al., 2019), Kahn et al. (2021) dan Lee et al. (2023) dimana komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, stres kerja dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Stres kerja yang positif, atau yang sering disebut sebagai eustress, dapat berperan sebagai pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

Ketika karyawan menghadapi tantangan atau tekanan dalam pekerjaan, mereka mungkin merasa terdorong untuk meningkatkan usaha dan fokus mereka. Stres kerja dalam tingkat moderat dapat meningkatkan kewaspadaan dan konsentrasi, sehingga karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas. Karyawan yang berada di bawah tekanan waktu, misalnya, mungkin lebih efisien dalam mengelola waktu mereka dan menyelesaikan tugas-tugas dalam batas waktu yang ditetapkan.

Selain itu, stres kerja yang terkelola dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk mencari solusi kreatif dan inovatif terhadap masalah yang dihadapi. Tekanan untuk memenuhi target atau menyelesaikan proyek dapat mendorong karyawan untuk berpikir di luar kotak dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka. Kreativitas dan inovasi ini sangat penting dalam menghadapi persaingan dan perubahan di lingkungan bisnis yang dinamis. Stres kerja juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi tantangan dan memperkuat ketahanan mental mereka. Karyawan yang terbiasa menghadapi tekanan dalam pekerjaan cenderung lebih tangguh dan mampu mengelola situasi yang sulit dengan lebih baik. Ketahanan mental ini penting untuk mempertahankan kinerja yang konsisten dan tinggi dalam jangka panjang. Mereka belajar untuk tetap tenang dan berpikir jernih di bawah tekanan, yang membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Namun, penting untuk dicatat bahwa pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan bergantung pada tingkat stres yang dialami dan kemampuan individu untuk mengelolanya. Stres yang berlebihan atau kronis dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya dapat merusak kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mengelola stres dengan efektif.

Dalam kesimpulannya, stres kerja dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika berada pada tingkat yang moderat dan dikelola dengan baik. Stres kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, kreativitas, dan ketahanan mental karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dinamika stres kerja dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk memaksimalkan manfaatnya sambil meminimalkan potensi dampak negatif. Temuan ini mendukung temuan (Ramadhani, 2022), (Gong et al., 2019) dan (Kurniawati et al., 2018) dimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Komitmen Kerja dan Stress Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ketika komitmen kerja dan stres kerja diukur secara simultan, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kompleks dan terintegrasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres kerja dengan baik, karena mereka merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini membantu mereka melihat stres sebagai tantangan yang harus dihadapi, bukan sebagai beban yang menghambat kinerja mereka.

Sebaliknya, stres kerja yang terkelola dengan baik dapat memperkuat komitmen kerja. Karyawan yang berhasil mengatasi stres dengan efektif sering kali merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih terikat dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen kerja mereka. Dengan demikian, kombinasi antara komitmen kerja yang tinggi dan stres kerja yang terkelola dengan baik dapat menciptakan sinergi yang kuat, meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, serta memberikan sumber daya dan pelatihan yang diperlukan untuk membantu mereka mengelola stres dengan efektif. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan dapat mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan organisasi. Temuan ini mendukung temuan (Ii et al., 2019) Guswara et al., 2022), (Septia & Narundana, 2023) dimana Komitmen Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan diatas, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diambil kesimpulan Komitmen Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Salon *eyelash* Dharmahusada. Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Salon *eyelash* Dharmahusada. Komitmen Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Salon *eyelash* Dharmahusada dan Komitmen Kerja merupakan variable yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Salon *eyelash* Dharmahusada

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan di atas, beberapa saran penelitian dapat diambil untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh Komitmen Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada Salon *Eyelash* Dharmahusada adalah Pengembangan Program Peningkatan Komitmen Kerja Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Salon *Eyelash*

Dharmahasuda dapat mengembangkan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan. Program tersebut dapat mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan, pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, serta membangun budaya kerja yang positif dan mendukung. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengukur efektivitas program-program ini terhadap peningkatan komitmen kerja dan kinerja karyawan. Manajemen Stres Kerja dengan Mengingat stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, salon dapat menerapkan strategi manajemen stres yang efektif. Ini dapat mencakup penyediaan fasilitas relaksasi, pengaturan waktu kerja yang fleksibel, serta memberikan dukungan psikologis melalui konseling atau program kesehatan mental. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi dampak dari berbagai strategi manajemen stres terhadap kinerja karyawan secara lebih rinci.

REFERENSI

- Ana Ratna Wulan. (2019). *Menggunakan Asesmen Kinerja: Untuk Pembelajaran Sains Dan Penelitian*. 2020.
- Arikunto, S. (2017). Metodologi Penelitian. *Metodologi Penelitian*, 42–52.
- Ariyanto, A., Andi, D., Oktavianti, N., Amelia, R. W., Safiih, A. R., Maulida, H., Purwanti, Wiguna, M., & Susanto, D. (2021). Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang. In *Cv Insan Cendikia Mandiri* (Issue June).
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10, 2707. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.02707/BIBTEX>
- Guswara, A. N., Juniati, R., Br. Sitompul, Z. N., Marpaung, F. K., & Sianipar, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Kerja , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Generasi Milenial. *Warta Dharmawangsa*, 16(3), 437–445. <https://doi.org/10.46576/wdw.v16i3.2237>
- Insyani, I. N. (2019). Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4), 587–595. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i4.4837>
- Khan, A. J., Bashir, F., Nasim, I., & Ahmad, R. (2021). Understanding affective, normative & continuance commitment through the lens of training & development. *iRASD Journal of Management*, 3(2), 105-113
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Kurniawati, putri. (2017). komitmen kerja. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.
- Kurniawati, R., Waloyo, W., & Utomo, P. (2018). Analisis pengaruh penyelesaian konflik antar karyawan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara, Tbk SURABAYA. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(6), 665–679. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i6.170>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: *Mediating Psychological WellBeing*. *Administrative Sciences*, 13(5), 133
- Ii et al. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, Self-efficacy dan Kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April), 18–49.
- Massia, R. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan*

- Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Mujitabah, M., Muzakki, M., Rokhman, M. F., & Fariz, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. *Innovative: Journal Of ...*, 3, 7738–7749. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3044><https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/3044/2161>
- Ni kadek & john. (2019). *SI_111801255_Bab I. 2021*, 1–7.
- Park, C., McQuaid, R., Lee, J., Kim, S., & Lee, I. (2019). The impact of job retention on continuous growth of engineering and informational technology SMEs in South Korea. *Sustainability (Switzerland)*, 11(18). <https://doi.org/10.3390/su11185005>
- Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 23.
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Rohimah, S. (2020). *Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru. 1*, 103. scholar. (n.d.).
- Septia, S., & Narundana, V. T. (2023). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Eyelashbdl di Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 7(3), 654–658.
- Sutrisno, E., Komari, N., & Sulistyowati, S. (2022). Deteksi Stres Kerja pada Pegawai dan Manajemen Stres Dikaitkan dengan Strategi Koping Individu dan Peran Organisasi. *Prosiding Management Business Innovation Conference*, 605–619
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D (Edisi Revisi)*. Alfabeta.
- Syarifudin, M. (2019). *Hubungan Antara Persepsi Person Job Fit Dan Motivasi Intrinsik Dengan Work Engagement Pada Karyawan Generasi Millennial Di Pt. X*. 11–51. <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3721>